

Nu de opleiding ORANGE kleurt



Liesbeth Peters-Bax

Ons landelijk opleidingsplan ORANGE is nu één jaar oud. Goed moment om terug te blikken op de implementatie en eerste ervaringen in de praktijk. Dit is nog geen formele evaluatie. Na een peiling onder opleiders via de OOR-coördinatoren in het Concilium zijn de volgende indrukken opgehaald.

Orange De meeste aios voor wie dit van toepassing was (tot circa 2 jaar na start opleiding), hebben de Overstap naar ORANGE gemaakt (ruim 110 aios). Dit laat zien dat het opleidingsplan aansluit bij de behoeften in de praktijk, van zowel aios als opleiders. De belangrijkste reden om over te stappen is de mogelijkheid om meer differentiaties te kunnen combineren. Er is behoefte aan een breder profiel. Dit Opleidingsplan is hiermee geheel in lijn met de gewenste ontwikkelingen, zoals in projecten van de Federatie Medisch Specialisten (FMS)¹ en het College Geneeskundige Specialismen van de KNMG (CGS)² zijn geformuleerd. De toekomstige praktijk zal van ons een robuuste generalistische kennis vragen, waarbij de nadruk of noodzaak tot subspecialiseren (in dit stadium) nog niet de norm is.

Overstap

Bij de overstap naar ORANGE blijkt het Omzetten van de EPA's (*Entrustable Professional Activities*) in het portfolio van de aios echter nog niet zo eenvoudig. De EPA's hebben inhoudelijk een ander detailniveau en zijn dus niet één op één over te nemen. Met name in de basis zijn de EPA's nu meer globaal en veelomvattend. Er is vooral vanuit de opleiders de neiging om schaduwlijstjes bij te houden met het scoren van de EPA's op de 'CORONA-ma-nier'. Dit kan helpen in de overgangspe-riode, maar we moeten niet te lang in het oude blijven hangen.

Opleidingsplan

Met het nieuwe opleidingsplan heeft ook het Vrest-portfolio een make-over ondergaan. Verandering is altijd even wennen

en we verzamelen vanuit de klankbord-groep Vrest graag input om het portfolio voor ons te optimaliseren. We hebben nu geïntroduceerd dat een EPA prospectief is te scoren bij de Korte Praktijk Beoor-deling (KPB). Dat wil zeggen 'het niveau aangeven waarop een aios in dezelfde toekomstige situatie de EPA zou worden toevertrouwd'. Naarmate een hoger niveau vaker wordt afgegeven, steunt dit de beoordelaar in het afgeven van het hogere bekwaamheidsniveau. Het lokaal Oplei-dingsplan moet handvatten bieden voor de wijze waarop een EPA-bekwaamheids-niveau wordt afgegeven en wat de aios daarvoor moet laten zien en aantonen.

Rollen van de radioloog

Daartoe behoren voortaan nadrukkelijk de Rollen van de radioloog. De ABCD-rollen (AlInnovator, Behandelaar, Con-sultant, Diagnosticus, zie ook verderop in deze MemoRad) zijn in lijn met de strate-gie van de NVvR explicieter beschreven en we zullen ervoor moeten zorgen dat ze allemaal aandacht krijgen in de professionele ontwikkeling van de aios. Situaties in de dagelijkse praktijk moeten helpen om concreet aan een bepaalde rol aandacht te geven, zoals het doen van een bespreking (Consultant) of het doen van een drainage (Behandelaar). Veel hiervan is niet nieuw, maar meer expliciet. De ervaringen met ons ABCD zijn nog pril, maar ze spreken doorgaans meer tot de verbeelding dan de CanMed-competenties, waar we voor-heen mee moesten werken. Ook het CGS heeft bij de beoordeling van ons landelijk opleidingsplan enthousiast gereageerd op de wijze waarop de ABCD-rollen in de opleiding zijn geïntegreerd. Door deze nu aan de EPA en KPB te koppelen, kan de

aios gemakkelijker leerdoelen formuleren om hier invulling aan te geven. Vooral de rollen van consultant en behandelaar vormen onze zichtbaarheid naar de aanvragers en deze moeten we actief uitdragen.

Regionaal opleiden

Voorts komt het belang van Regionaal opleiden steeds nadrukkelijker naar voren. Mede door veranderingen in het zorg-landschap (onder andere lateralisatie en centralisatie), zullen niet alle instellingen het gehele palet van de radiologie kunnen aanbieden. Al langer werken we aan de Regionale opleidingsplannen om de aios aan te geven wat hij/zij waar het beste kan leren. Daarbij is actieve betrokkenheid gewenst van de differentiatieoplei-ders in de regio voor hun deelgebied. Zij zijn vakinhoudelijk immers het beste op de hoogte. Onderlinge afstemming tussen de opleiders bij de uitwisseling van aios tussen periferie en academie vindt natuur-lijk al langer plaats via een overdracht. Met ORANGE moet er ook aandacht zijn voor het cumulerende dienstpercentage, omdat de norm voor het dienstpercentage voortaan over de gehele opleiding geldt in plaats van per opleidingsjaar.

Attitude van de aios

Attitude van de aios Onze opleiding is (heel) vol en de tijd vliegt voorbij. Dit vergt steeds meer een pro-actieve Attitude van de Aios: voorbereid aan de stage beginnen, beslagen ten ijs de dag starten en actief de (leer)doelen nastreven. Dit alles in een steeds drukker wordende klinische prak-tijk, waar ook van ons als medisch spe-cialisten steeds meer wordt gevraagd en verwacht. Het werk neemt toe, het aan-tal mensen dat het moet doen, niet. De

instroom van aios is weliswaar de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven, de verdeling van de aios over het land is voor de radiologie op veel plaatsen niet evenredig. Bovendien is de uitval van aios gedurende de opleiding nog nooit zo groot geweest, hetgeen overigens voor alle specialismen geldt.

Aantallen

Daar waar de Aantallen aios krimpen, heeft dit impact op het lokale onderwijs en de dagelijkse bedrijfsvoering, maar uiteraard ook op de dienstenverdeling. Nagenoeg alle opleidingsgroepen participeren tegenwoordig in de voorachtdiensten en de patiëntenzorg vraagt maximale inzet van de staf. Daar zit een potentieel spanningsveld. Dit is niet het gevolg van ORANGE, maar wel de realiteit waarin we ORANGE implementeren.

De opleiding is heel intensief, voor aios en opleiders, en vindt voor de aios bovendien plaats in een fase van hun leven waarin al veel gebeurt en *life events* zich opstapelen. Ook dit is overigens niet uniek in de gezondheidszorg. De generatiediscussies zijn aan de orde van de dag, maar het helpt niet om die kloof groter te maken of te benadrukken. Luister naar elkaar en leer van elkaar, soms met wat omdenken en ga op zoek naar oplossingen in plaats van verschillen.

Alnnovator

Dit vergt *out of the box* denken, een goede eigenschap van onze Alnnovator die zich inzet voor de zorgprocessen en technische ontwikkelingen. Omdat de nadruk hierop betrekkelijk nieuw is, is het voor opleidingen ook zoeken naar een goede invulling voor de aios in deze rol. Toch valt hier gemakkelijk en veel van onze huidige praktijk onder te scharen, zoals protocolvernieuwingen, doelmatige inzet van beeldvormende technieken en workflow-optimalisatie. Het vergt vooral het betrekken van de aios in deze processen, zodat zij zich al vroeg in hun carrière hierin kunnen bekwaamen en geïnspireerd raken voor projecten in de toekomst. De Alnnovator is veel meer dan de gebruiker van AI.

Nucleaire geneeskunde

De ORANGE-opleiding vormt de eerste basis van de carrière in de beeldvormende diagnostiek, waar de Nucleaire geneeskunde een essentieel deel van uitmaakt. De veelzijdigheid, complexiteit en snelle ontwikkelingen in de nucleaire geneeskunde rechtvaardigen een langere

duur van de differentiatie, voortaan 24 maanden. Om hier goed invulling aan te geven, is het wel noodzakelijk dat aios des te vroeger (uiterlijk in/einde jaar 2) de keuze maken voor de differentiatie. Voorlopig hebben niet alle instellingen een erkenning voor het aanbieden van deze differentiatie, dus merken we dat er binnen de regio goed moet worden afgestemd, ook ten aanzien van de tijd die een aios uitwisselt. Een vroege keuze van de differentiatie is overigens ook bij de keuze van meerdere differentiaties noodzakelijk, om er simpelweg meer blootstelling aan te hebben naast andere verplichte onderdelen, zoals het onderhouden van de basisradiologie en het doen van diensten.

Nederland

De keuze van differentiatie(s) blijft een individuele keuze van de aios. Opleiders moeten er ook op toezien dat de volledige basisradiologie tot aan het einde van de opleiding wordt onderhouden. De kinderradiologie dreigt hierbij veelal aan de aandacht te ontsnappen. De kinderradiologie vindt echter in belangrijke mate plaats in perifere klinieken (meer verspreid over de deelgebieden). Het is een misvatting te veronderstellen dat de differentiatie kinderradiologie alleen voor een academische toekomst van belang is. Het is juist de bedoeling met deze differentiatie de kwaliteit van de kindercare in heel Nederland op een goed niveau te houden. Deze differentiatie kinderradiologie verdient het derhalve om meer gestimuleerd te worden.

Gekozen profiel

Gedifferentieerd zijn betekent dat de aios zich in een deelgebied verder verdiept heeft. Daarmee is hij/zij nog niet superspecialiseerd en nog niet klaar! De ORANGE-opleiding vormt een basis voor een leven lang leren. Er blijft mijns inziens een belangrijke rol voor het fellowship na de opleiding, al dan niet in het reeds gekozen deelgebied. Naast het gekozen deelgebied speelt een Gekozen profiel of verworven bekwaamheid een rol in de selectie van kandidaten in sollicitatieprocedures. We zullen als wetenschappelijke vereniging alert moeten blijven op de behoeften van de praktijk en daarop in moeten blijven spelen. De actieve inbreng van leden is hierbij zeer welkom.

Gezamenlijk doel

Al zijn we maar een klein land, we hebben wel een behoorlijke stem in de radiologische wereld. Verschillen in regio's,

instellingen, disciplines, deelgebieden en Generaties zijn van alle tijden. Enige concurrentie (klinisch of in opleiding) is niet verkeerd, maar ik zou er vooral voor willen pleiten onze krachten te erkennen en te bundelen. Goede onderlinge samenwerking, afstemming en communicatie zijn meestal de sleutelwoorden voor succes. We moeten vooral ons Gezamenlijke doel voor ogen houden: jonge radiologen opleiden in het mooiste vak dat er is op een manier die houdbaar is in de toekomst.

Evaluatiebezoeken

In ORANGE hebben we willen loskomen van striktere, vooral tijdgebonden, normen. Ook de toezichtsystematiek vanuit RGS wil meer uitgaan van vertrouwen en de verantwoordelijkheid meer leggen bij de eigen organisatie en instelling. De kwaliteitscyclus is inmiddels goed ingeburgerd en zal vanuit de centrale opleidingscommissie (COC) worden gemonitord. Visities maken plaats voor Evaluatiebezoeken. We merken dat we zelf als opleiders, maar ook in Concilium en PVC, moeten leren om los te komen van controles en vinklijstjes. Het is tijd om te vonken!

Een nieuw opleidingsplan

Een nieuw landelijk opleidingsplan is een omschakeling en het heeft even tijd nodig om te bestendigen en iedereen te laten wennen. De doelstellingen sluiten echter goed aan bij de praktijk en ORANGE moet vooral een kader bieden waarbinnen de aios, opleider en de opleidingsinstelling invulling kunnen geven aan een goede leeromgeving voor de aios, om zich voor te bereiden op de radiologie van de toekomst.

Terwijl ORANGE misschien als eerste associaties met ons koningshuis oproept, staat de kleur oranje (weliswaar in de meer psychologische of marketingliteratuur) ook voor succes, positiviteit, zelfstandigheid en niet te vergeten: creativiteit en innovatie. Allemaal eigenschappen die goed bij ons passen als radiologen (in spe). ■

Liesbeth Peters-Bax

Namens Concilium en werkgroep Landelijk OpleidingsPlan (LOP)

Referenties

1. FMS Advies opleidingsstructuur medisch-specialistische vervolgoopleidingen: <https://shorturl.at/uIKV3>
2. CGS Houtskoolschets: <https://shorturl.at/FGS78>